

*Investigación sobre la pertinencia de una Política Pública de Fomento al Teletrabajo en la
Ciudad de Bogotá*

Nancy Janneth Romero Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de ciencias jurídicas y políticas

Especialización en gestión pública

Bogotá, 2021

*Investigación sobre la Pertinencia de una Política Pública de Fomento al Teletrabajo en la
Ciudad de Bogotá*

Nancy Janneth Romero Sánchez

Monografía para optar al título de Especialista en Gestión Pública

Directora

Catherine Diaz Sanabria

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de ciencias jurídicas y políticas

Especialización en Gestión Pública

Bogotá, 2021

Dedicatoria

A DIOS, por darme vida, salud, y el privilegio de poder estudiar a pesar de las adversidades, a mis hijos Gabriela y Matías que son mi fuerza e impulso para lograr los objetivos propuestos, a mi esposo Carlos Arturo, por todo su amor, apoyo incondicional por creer en mi esfuerzo y capacidades.

Agradecimientos

Agradezco a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), por permitirme formarme en ella, gracias a todas las personas que participaron en este proceso, en especial a mi directora de trabajo de grado Catherine Diaz, quien con su apoyo y recomendaciones hicieron posible este proyecto.

Al Instituto de Desarrollo Urbano, dentro de sus políticas de bienestar, por patrocinar la educación de sus funcionarios.

Tabla de Contenido

Resumen	6
Abstract	9
Introducción	11
Planteamiento del Problema.....	12
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Marco teórico	14
Estado Del Arte	17
Detallar la Legislación Vigente del Teletrabajo en Colombia.	24
Marco Legal	24
Identificar las Fases del Plan Piloto en el Instituto de Desarrollo Urbano IDU	32
Conclusiones	48
Bibliografía.....	51

Resumen

La construcción de las políticas Públicas en Colombia, y su efectividad sirven de marco conceptual, para ser analizadas y definidas como la búsqueda de establecer el diseño, gestión y evaluación en el proceso de toma de decisiones tangibles.

De acuerdo con el artículo 208 de la Constitución Política, a los ministros y los directores de los departamentos administrativos, bajo la coordinación del presidente de la república les corresponde formular las políticas (públicas) atinentes a su despacho. Las gobernaciones y las alcaldías a nivel territorial hacen parte de la rama ejecutiva y operan como gobierno, con la posibilidad de formular políticas públicas en los asuntos de su competencia.

(Laurie Boussaguet, Sophie y Jacquot, Pauline Ravinet 2016)

Por lo tanto, este texto se plantea el objetivo de brindar elementos de interpretación para abordar las políticas públicas, entendidas como decisiones que contemplan la fase previa de deliberación, la decisión en sentido estricto y el proceso de ejecución, seguimiento y evaluación.

A partir de lo anterior el trabajo está basado en la necesidad que tienen los actores Públicos y Privados sobre el de una Política Publica de fomento del teletrabajo en la Ciudad de Bogotá, por lo que el objetivo de este trabajo es precisar la pertinencia de una política pública sobre el Teletrabajo y como debe ser llevada a las organizaciones y a la vida misma de cada individuo que en ella participe.

El lector encontrará una relación bibliográfica que se dedica a hacer una explicación de varios Libros, artículos de revistas académicas, leyes, acuerdos y resoluciones dentro del marco jurídico, que hacen referencia a las Políticas Públicas y esta modalidad de teletrabajo.

Para llevar a cabo este objetivo, el estudio se ha estructurado en dos apartados, en el primero se hacen precisiones teóricas y conceptuales de las Políticas Públicas, en el segundo se hace un recuento del Teletrabajo, así como sus objetivos y función; seguido se analiza los resultados del pilotaje en el Instituto de Desarrollo Urbano IDU de la ciudad de Bogotá. Así las cosas, se destaca el papel de las tecnologías de información al servicio en este caso del sector público, ampliando el acceso y facilitar la participación ciudadana, y propone la siguiente definición: “Una política pública de calidad corresponde a cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática” (Eugenio Lahera P. 2004). A su vez, es parte fundamental del quehacer del gobierno se refiere al. *“los Gobiernos pasan del plan de Desarrollo a los proyectos sin pasar por las Políticas Públicas”* (Eslava 2016).

Desde el Instituto de Desarrollo Urbano, (IDU) se ha venido evolucionando organizacionalmente, apropiándose de los Proyectos establecidos en el plan de desarrollo Distrital, **Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI** en su Art. 12, tiene su propósito 5, Construir Bogotá- Región, con Gobierno Abierto, transparente, y ciudadanía consiente, cuyo logro es incrementar la efectividad de la Gestión Pública distrital y local.

Tomando como conclusión, las palabras del Director General del IDU, Ingeniero Diego Sánchez, quien afirma que el Teletrabajo SÍ es posible, y no afecta la productividad, “En el IDU nos dimos cuenta de que el mayor porcentaje de los cargos de planta tienen potencial para ser desarrollados a través del teletrabajo, obteniendo resultados muy positivos tanto a nivel institucional como personal”.

En efecto, como funcionaria publica del Instituto de Desarrollo Urbano, durante estos meses el IDU y toda la Alcaldía Mayor de Bogotá han funcionado bajo un esquema de teletrabajo extraordinario, siendo una medida excepcional de carácter preventivo, con amplios beneficios

como modelo de trabajo flexible. Sin embargo, el IDU quiere anticiparse a la nueva realidad laboral que surgirá después de la pandemia. No cabe duda de que nosotros los trabajadores, después de haber conocido las ventajas del trabajo en casa, preferimos una jornada flexible; unos días en casa y otros días en la sedes u oficinas institucionales que permita mantener un estilo de vida que concilie los intereses laborales con los personales. Esa es la nueva realidad laboral y el IDU quiere emprender un cambio que nos permita adaptarnos rápidamente a ella; bajo una estrategia de Teletrabajo ordinario, amparado por la Ley 1228 de 2021, y como Empresa Familiarmente Responsable.

Palabras clave: Actores, Políticas Públicas, Teletrabajo, teletrabajador, trabajo inteligente, Instituto de Desarrollo Urbano IDU, Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Abstract

The construction of Public policies in Colombia, and their effectiveness work as a conceptual framework, to be analyzed and defined as the search to establish the design, supervision, and evaluation in the tangible decision-making process.

In accordance with article 208 of the Political Constitution, the ministers, and directors of the administrative departments, under the coordination of the president of the republic, are responsible for formulating the (public) politics pertaining to his office. The governorates and mayors at territorial level are part of the executive branch and operate as a government, with the possibility of formulating public policies in matters within its competence.

(Laurie Boussaguet, Sophie and Jacquot, Pauline Ravinet 2016)

Therefore, this text sets the objective of providing elements of interpretation to address public policies, understood as decisions that contemplate the preliminary phase of deliberation, the decision in the strict sense and the process of execution, monitoring and evaluation.

Based on that, the work is based on the need that Public and Private actors have about the promotion of telework in the City of Bogotá, so, the objective of this work is to specify the relevance of a public policy on Telework and how it should be taken to organizations and the life of everyone that participates in it.

The reader will find a bibliographic relationship that is dedicated to making an explanation of several Books, articles in academic journals, laws, agreements, and resolutions within the legal framework, which refer to Public Policies and this modality of teleworking.

In fact, it is a fundamental part of the government's work. "Governments pass from the Development plan to projects without going through Public Policies" (Eslava 2016).

Thus, the role of information technologies is highlighted in improving the services offered by the public sector, expanding access, and facilitating citizen participation, and proposes the following definition: “A quality public policy corresponds to courses of action and information flows related to a democratically defined public objective” (Eugenio Lahera P. 2004).

To accomplish this goal, the study has been structured in two sections, in the first, theoretical and conceptual pressures of Public Policies are made, Telework, as well as its objectives and function of this; The results of the piloting at the IDU Urban Development Institute of the city of Bogotá then will be analyzed.

From the Urban Development Institute (IDU) it has been evolving organizationally, appropriating the Policies established in the District development plan, A New Social and Environmental Contract for the Bogotá of the XXI Century in its Article 12, it has its purpose 5, Build Bogotá-Region, with Open Government, clean, and consenting citizens, whose achievement is to increase the effectiveness of district and local Public Management.

Introducción

La presente monografía, es una investigación sobre la pertinencia del Fomento de una Política Pública del TELETRABAJO en el Instituto de Desarrollo Urbano IDU en la ciudad de Bogotá.

En este sentido la pertinencia en materia de política pública de contribuir en el proceso por el cual se generan innovaciones en el Teletrabajo está incorporada a la agenda política. Se la reconoce como una actividad de orden público esencial, para la competitividad de las economías nacionales.

Para lograr los objetivos del trabajo, se plantea la pertinencia como aquel concepto que permite cualificar e ilustrar el impacto de las políticas en la sociedad, allí se establecen tres focos de atención: programática, institucional y metodológica.

En Colombia, el número de actores que participa en el proceso de formulación de políticas públicas varía de un sector a otro y de un tema a otro. En materia de políticas sociales, existe mayor posibilidad de involucrar diversos actores en las distintas fases de elaboración de la política. Pero siempre es el gobierno el responsable de todo el proceso de formulación y de concertación con otros actores. La incidencia de los actores depende de su grado de cohesión y de organización. Así, tradicionalmente los gremios y los sindicatos son los grupos que mayor influencia han tenido en el proceso de formulación de políticas. Recientemente, algunos movimientos sociales han empezado a influir en dicho proceso. (Laurie Boussaguet, Sophie y Jacquot, Pauline Ravinet 2016).

Planteamiento del Problema

Esta monografía está basada en la necesidad que tienen los actores Públicos y Privados de una Política Pública que fomente el teletrabajo en la Ciudad de Bogotá. La administración distrital de la Ciudad de Bogotá a partir de la experiencia acumulada en el diseño, formulación e implementación de políticas públicas en particular durante los dos últimos periodos de gobierno ha venido consolidando una definición de política pública en los siguientes términos:

Según el diccionario de las Políticas Publicas un libro de referencia en los estudios de políticas públicas en Colombia, EL ACTOR EN EL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. El término actor designa a aquel que actúa tanto a nivel individual como colectivo. Nos remite a la participación de distintos actores en el proceso de toma de decisiones. En el análisis de políticas públicas se destaca una serie de inquietudes acerca de la definición y delimitación de este. En primera instancia, el actor debe ser capaz de llevar a cabo una acción estratégica, capacidad que le es propia a los individuos. Para ser considerado un actor en una política pública es necesario que la acción emprendida tenga repercusiones tangibles sobre el proceso de una política pública específica. Dicho de otra manera, la noción de actor en las políticas públicas tiene dos dimensiones: la contribución del actor en el proceso político y el impacto o influencia de dicha contribución en el resultado. Es necesario concentrar la atención en los actores que hoy satisfacen estos criterios en las políticas públicas. Con la transformación de las políticas públicas, estos actores evolucionan igualmente.

Objetivo General

Analizar la pertinencia del TELETRABAJO en el Instituto de Desarrollo Urbano_(Bogotá)

Objetivos Específicos

- Realizar una aproximación Teórica conceptual e histórica del teletrabajo.
- Detallar la Legislación Vigente del Teletrabajo en Colombia.
- Describir las fases del Plan Piloto del Teletrabajo en el Instituto de Desarrollo Urbano

IDU (Bogotá).

Aproximación conceptual e histórica del teletrabajo.

Marco teórico

La presente monografía se enfoca en la investigación sobre pertinencia de una Política Pública que fomente el teletrabajo en la Ciudad de Bogotá, y a las empresas públicas y privadas en optimizar el tiempo de sus trabajadores.

Después de realizar una búsqueda bibliográfica sobre el tema de este proyecto de investigación, se encontraron varios Libros, artículos de revistas académicas, leyes, acuerdos y resoluciones dentro del marco jurídico, que hacen referencia a esta modalidad de teletrabajo, a continuación, se relacionan:

La sociedad de la información ha generado que la rígida relación laboral concebida en el siglo XX se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares antes inimaginados por ésta. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral que en virtud de sus grandes beneficios económicos, sociales y ecológicos viene siendo adoptada día a día por empresarios y trabajadores en todo el mundo. Las realidades sociales son el motor de las relaciones jurídicas que como tales deben ser reguladas por el derecho.(Rodriguez 2020).

El teletrabajo como realidad social, merece que el derecho le preste atención, que lo regule, que lo institucionalice, tal como ya ha comenzado a suceder en la Unión Europea. A esta labor de regulación deben vincularse los sectores académicos de los países, pues el teletrabajo es aún una figura en construcción que merece del aporte de todos.(Rodriguez 2020).

¿Qué es el teletrabajo? Muchos autores se han dado a la tarea de definirlo, incluso algunos como Cristina Civit y Monserrat March en su libro “Implantación del Teletrabajo en la Empresa” han recopilado algunas definiciones que se han dado sobre el tema; a continuación presentaré algunas de las citadas en dicha obra: – “El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa” Gray, Hodson y Gordon. “El Teletrabajo”.(Civit, Alaminos, y Merlos 2000).

El teletrabajo es una forma de trabajo más eficaz, con menores costes fijos y mayor flexibilidad en la adaptación de las empresas a las necesidades del mercado. El teletrabajo está teniendo en la actualidad su impulso definitivo gracias sobre todo al desarrollo que ha sufrido la tecnología y a la implantación de Internet. En un primer nivel, se utilizan las nuevas tecnologías para hacer, a distancia, el mismo trabajo que se realiza actualmente. En el segundo nivel se crean nuevas profesiones relacionadas con el desarrollo de las técnicas de la información y las Comunicaciones, con la creación de las infraestructuras físicas (redes), y utilizando nuevas herramientas. Finalmente, en el tercer nivel se crean nuevas profesiones como consecuencia de un modelo económico basado en la aplicación de la Informática y de la telemática a la producción y distribución de información bajo sus múltiples formas de utilización y consumo. Cada uno de estos niveles representa una forma distinta de ver y entender la emergente Sociedad de la información.(Civit et al. 2000).

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Esto con el fin de mantener el contacto entre las partes y poder realizar las funciones sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico.

En julio de 2018, cuando se divulgó el 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas', realizado para el Ministerio TIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, se reveló que el país tenía para la fecha 122.278 teletrabajadores.

Esto evidencia el rápido crecimiento de esta modalidad, pues se tuvo un aumento de casi el 400 % en relación con los dos años anteriores. Así mismo, las cifras muestran que en Colombia solo en lo que va del 2020, han sido asesoradas por parte del Ministerio TIC 128 empresas y más de 2.600 personas.

Estado Del Arte

Delgado, Mercedes, & Arrieta, Xiomara, & Riveros, Víctor (2009). Uso de las TIC en educación, una propuesta para su optimización., (2013) en su artículo académico: La Sociedad de la Información señala que “la ruptura de la fórmula empleado-oficina, desplazándose el trabajo hacia el teletrabajador, se inicia en los años 70, con la crisis del petróleo en los Estados Unidos” evitando el consumo de combustible y los desplazamientos a la oficina, razón por la cual se usa el término telecommuting o teledesplazamiento en vez de teletrabajo.

Delgado, 1998; Quero, 2003 y Riveros, 2004, en su artículo académico, Las TIC prolongan e incrementan las posibilidades de almacenar conocimiento, facilitando la accesibilidad al mismo, optimizan intercambios entre actores del proceso educativo y otros actores de la sociedad, permitiendo superar barreras de espacio y tiempo.

En el artículo Estrategias de mejora de la salud psicosocial del teletrabajador el arte de conjugar teoría y práctica señala que el origen del término aparece en los Estados Unidos con Jack M. Nilles, lo define como la actividad de trabajar a distancia como “telecommuning”, este término en castellano se puede traducir como “teledesplazamiento”, se hace referencia a que es el trabajo el que se desplaza hasta el trabajador y no viceversa. Desde entonces, el término “telecommuting” se ha empleado en Estados Unidos, el término usado en Europa es “telework” teletrabajo. (Gallego, 2008).

Como lo indica (Martínez Sánchez, 2006), en su artículo Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa, aunque el teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo que requiere del uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo cierto es que constituye además una importante innovación organizativa.

Delgado, Mercedes, & Arrieta, Xiomara, & Riveros, Víctor (2009). Uso de las TIC en educación, una propuesta para su optimización, informan el uso de las TIC en el ámbito educativo requiere un nuevo tipo de alumno y de docente. Según (Riveros y Mendoza, 2008: 34) “las TIC reclaman la existencia de una nueva configuración del proceso didáctico y metodológico tradicionalmente usado en los centros, donde el saber no tenga por qué recaer en el docente y la función del alumno no sea la de mero receptor de informaciones”

En el artículo el teletrabajo en Aragón: estudio de su adopción potencial en las empresas, que para el año 1999 había en Europa unos nueve millones de teletrabajadores, se observa un crecimiento importante desde 1997, donde se registraban solamente dos millones de teletrabajadores. Para el año 1999 en Estados Unidos contaba con 15, 7 millones y en Japón 2.1 millones de teletrabajadores. Resalta el artículo que en la Unión Europea el mayor número de teletrabajadores se encuentran en Alemania, Reino Unido y Holanda. El artículo relaciona además la relación a la población ocupada el porcentaje de teletrabajadores respecto a la fuerza laboral es mayor en los países Nórdicos: Finlandia (16,7%), Suecia (15,1%), Holanda (14,5%), Dinamarca (10,4%), España (2,8%) porcentaje por debajo de la media europea que es del 6%. (Pérez, Luis Carnicer, & Martinez Sánchez, 2001).

Según Raquel Rodríguez Carvajal y Sara de Rivas Hermosilla en su artículo publicado en SciELO titulado “Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención” citan que el escenario laboral actual marcado por la globalidad y la inestabilidad generan unas condiciones que hace que muchos profesionales experimenten frustración y un alto nivel de tensión emocional, que conlleva un aumento de los

niveles de estrés laboral y del desgaste profesional.

El teletrabajo es algo cada día más frecuente en la mayoría de las empresas según lo señala (Angeles Zuñiga, 2013), dado que esta modalidad se ha venido implantando por las organizaciones para el desarrollo de tareas que implican la utilización y manejo de las TIC's, para tal fin, sin importar el lugar desde dónde se trabaje y el horario fijado para desempeñarl

En la década de los setenta, con la expansión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación- TIC, surgen innumerables cambios para el ser humano, siendo uno de éstos la inserción de una nueva forma de laborar como lo es el “teletrabajo”, término que inicialmente nace en 1968 en una fábrica dedicada a artes y gráfica llamada Fotosatz. El teletrabajo tiene como Genesis la crisis del petróleo de los setenta en Estados Unidos, cuyo objetivo principal era “ahorrar energía evitando desplazamientos que provocaran el consumo de derivados del petróleo” (Torres, 2003)

En la década de los setenta, con la expansión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación- TIC, surgen innumerables cambios para el ser humano, siendo uno de éstos la inserción de una nueva forma de laborar como lo es el “teletrabajo”, término que inicialmente nace en 1968 en una fábrica dedicada a artes y gráfica llamada Fotosatz. El teletrabajo tiene como Genesis la crisis del petróleo de los setenta en Estados Unidos, cuyo objetivo principal era “ahorrar energía evitando desplazamientos que provocaran el consumo de derivados del petróleo” (Torres, 2003)

En ese mismo orden de ideas, la legislación colombiana en la Ley 1221 de 2008 Artículo 2, define el teletrabajo como: “... una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la

empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo...”.

Según el Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia (Ministerios del Trabajo y de Tecnologías de la Información y la Comunicación, 2012), el cual es un documento de referencia para que las organizaciones interesadas en adoptar dicho modelo, encontramos que son características del teletrabajo: 1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos. 2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones. 3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

(Cataño Ramírez, 2014) según el concepto de teletrabajo en el ámbito internacional y en la legislación interna, es posible conocer el piso jurídico nacional, así como sus alcances, los cuales deben ser conocidos e implementados en las empresas interesadas en emplear mediante esta modalidad. Haciendo este recorrido normativo se evidencian las ventajas y beneficios que trae la implementación de esta nueva forma de contratación, pero a su vez algunos puntos neurálgicos de abordar, como lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo y las metodologías requeridas para laborar en un sitio diferente al lugar de trabajo.

(Rodriguez 2020) La sociedad de la información ha generado que la rígida relación laboral concebida en el siglo XX se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares antes inimaginados por ésta. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y

constituye una modalidad laboral que en virtud de sus grandes beneficios económicos, sociales y ecológicos viene siendo adoptada día a día por empresarios y trabajadores en todo el mundo. Las realidades sociales son el motor de las relaciones jurídicas que como tales deben ser reguladas por el derecho.

(Rodríguez 2020) en la publicación de la Gaceta laboral se define, El teletrabajo como realidad social, merece que el derecho le preste atención, que lo regule, que lo institucionalice, tal como ya ha comenzado a suceder en la Unión Europea. A esta labor de regulación deben vincularse los sectores académicos de los países, pues el teletrabajo es aún una figura en construcción que merece del aporte de todos.

El objetivo de este trabajo es determinar si el teletrabajo configura bajo la lupa del derecho laboral colombiano una relación laboral, para lo cual fue necesario investigar acerca del papel de éste al interior de las instituciones laborales y los desarrollos que ha tenido. Al final logramos obtener respuesta al interrogante planteado pues la figura, una vez analizados los elementos

(D. Verano Tacoronte 2013), define como política pública, para la mejora de la movilidad de las ciudades, la introducción del teletrabajo en las organizaciones, a través de la reducción en la frecuencia y la duración de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

(Lubiza Osio Havriluk 2020) según el artículo académico, las TIC se han convertido en la herramienta primordial de las organizaciones para hacerse más competitivas y productivas.

En Europa y Estados Unidos, el teletrabajo es ampliamente utilizado desde hace más de 5 años y en América Latina, su introducción es reciente. No obstante, en Venezuela es poco conocido y mucho menos empleado. Este artículo, busca documentar al lector sobre el

significado y alcance del teletrabajo y por qué teletrabajar, a fin de difundir esta nueva tendencia mundial.

(DANE 2020) Según el informe de ocupación y género para Colombia, la tasa de ocupación de las mujeres ha sido históricamente menor a la de los hombres. En Colombia las mujeres son más educadas que los hombres promedio, sin embargo, esa ventaja no se ha traducido en mejores resultados en el mercado laboral dado que las mujeres tienen menor tasa de participación, menor tasas de ocupación y mayor desempleo.

(Ministerio del Trabajo 2020) dentro de las actividades a desarrollar, se encuentra construyendo junto con El Gobierno Nacional, con el liderazgo del Ministerio del Trabajo, el Ministerio TIC y otras organizaciones aliadas, estamos construyendo la Política Pública de Fomento al Teletrabajo.

(Havriluk y de Smith 2010) en este Ensayo se documenta, en primer lugar, la mujer en la sociedad de la información. En segundo lugar, se analiza el Cyberfeminismo. Y finalmente, el teletrabajo como una opción laboral para la mujer.

(Sánchez, Pérez, y Carnicer 2006) según este artículo, aunque el teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo que requiere del uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo cierto es que constituye además una importante innovación organizativa. Pero a diferencia de otras prácticas laborales que también requieren cambios, como la rotación de tareas o los equipos de trabajo autogestionados, el teletrabajo tiene la capacidad de cambiar la flexibilidad espacial y temporal del sistema de trabajo.

(Ordoñez 2012) En un contexto de importantes transformaciones político-económicas y sociales, el teletrabajo se constituye en un fenómeno cuyo objetivo de analizar la relación subjetividad-teletrabajo, este artículo recoge aproximaciones teóricas y empíricas de diferentes autores respecto al sujeto, la subjetividad y el (tele)trabajo. Se encuentran variadas posturas, desde las que lo consideran como una degradación del trabajo en cuanto su función social y personal, con perversos efectos subjetivos, hasta las que lo analizan como reto, como oportunidad de generar dinámicas, espacios, y relaciones.

Detallar la Legislación Vigente del Teletrabajo en Colombia.

La legislación vigente en Colombia en materia de teletrabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores. La adopción del teletrabajo para entidades públicas y privadas, así como un manual de promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo; además, las organizaciones sindicales de Colombia y el mundo apoyan y tienen espacio en los diálogos sobre política pública relacionada con teletrabajo.

Marco Legal

La Ley 1221 de 2008 fue expedida con el propósito de promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en Colombia. El 30 de abril de 2012, el Gobierno Nacional profirió el **Decreto 884 de 2012**, que reglamentó parcialmente la mencionada Ley, ocupándose del teletrabajo en relación de dependencia, es decir, el que opera bajo el marco de un contrato de trabajo o una relación laboral vigente tanto en el sector público como el privado. Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás empleados es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las entidades que los contratan. A partir de lo establecido en el Artículo 9° del Decreto 884 de 2012, que establece que las ARL deben elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleador

Ley 1221 de 2008, mediante el Decreto 884 de 2012, sentó las bases para que las entidades públicas y privadas del país implementen el teletrabajo con la debida seguridad jurídica,

estableciendo los requisitos que deben cumplir aquellas entidades que deseen adoptar o empezar a contratar bajo esta forma de organización laboral.

Establece que la igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador se deberá fomentar, particularmente en estos aspectos:

- › Derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan.

- › Protección en materia de Seguridad Social

- › Remuneración.

- › Acceso a la formación.

- › Protección de la maternidad.

- › Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador. Además, establece otros supuestos de igualdad de trato, como a la protección de la discriminación en el empleo, la protección por regímenes legales de seguridad social, y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

Finalmente, el Artículo 4º del Decreto 884 de 2012, establece que: “El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública”

El **Decreto 884 de 2012**, en los Artículos 5º y 8º, establece la obligación del empleador por incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo, las condiciones especiales de como operará el teletrabajo al interior de la organización.

Se debe incorporar dentro del Reglamento Interno de Trabajo un capítulo especial destinado al teletrabajo, donde se establezcan las reglas bajo las cuales esta modalidad laboral se practicará al interior de la organización. En ese sentido, es importante incorporar los siguientes elementos:

- › El objeto y ámbito de aplicación.
- › Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo.
- › Condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo.

La modalidad que la empresa implementará.

- › El proceso que debe seguir ante problemas técnicos y procedimentales.
- › La seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos.
- › El cubrimiento de los gastos por parte del empleador.
- › Formación y capacitación.
- › Los deberes de las partes y los derechos y obligaciones de estas.
- › Gestión de programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- › Reclamos, trámite y personas ante quienes deben presentarse.
- › Condiciones del proceso de autorización.
- › Puestos de trabajo susceptibles de acogerse al régimen de teletrabajo.
- › Solicitudes de ingreso al programa.
- › Criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección, requisitos técnicos y estructurales.

El Artículo 9° del Decreto 884 de 2012 establece que se debe hacer el reporte de teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). El empleador deberá reportar en el formulario único de afiliación, novedades y retiro de trabajadores, la novedad de que el empleado asume la condición de teletrabajador. La ARL entregará una guía al empleador y

al teletrabajador para la prevención y actuación en caso de riesgos laborales en materia de teletrabajo. Así mismo, es importante que el empleador contemple con la Dirección de Recursos Humanos, todo lo relacionado con la seguridad y salud del teletrabajador.

El numeral 10° del Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, establece que “La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional”.

El Artículo 6° del Decreto 884 de 2012 establece que, para el caso de los servidores públicos, las entidades deberán adaptar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. Según el Departamento Administrativo de la Función Pública cada entidad debe realizar una revisión del Manual Específico de Funciones con el objeto de identificar las actividades susceptibles para ser desempeñadas a través de esta modalidad de trabajo. Para la adaptación del manual de funciones a la modalidad de teletrabajo, las entidades observarán entre otros aspectos:

- › Realizar un diagnóstico de actividades que se puedan desarrollar a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Es decir que las funciones que implican atención personalizada a los usuarios, o aquellas que requieren ser desempeñadas de forma presencial, no serán susceptibles de realizarse bajo esta modalidad.

- › Posterior a este análisis del Manual Específico de Funciones y de la planta de empleados, las entidades públicas determinarán cuáles son los perfiles susceptibles de ser ejercidos mediante la modalidad de teletrabajo, condición que deberá consignarse en el respectivo Manual.

› Adicionalmente, se deberán revisar las competencias laborales requeridas para ejercer estos cargos, considerando las características que vienen implícitas en esta modalidad de trabajo, como lo es el uso y apropiación de TIC.

› No obstante, de acuerdo con lo señalado en el Manual Específico de Funciones para la implementación de esta modalidad de trabajo, el resultado del diagnóstico de actividades no modifica los requisitos de estudio y de experiencia exigidos para el desempeño del cargo, ni varía el grado salarial del mismo.

El Artículo 8° del Decreto 884 de 2012 establece en el segundo inciso, que la entidad pública deberá incorporar mediante resolución las condiciones especiales para que opere el teletrabajo. En la resolución que la entidad expida en virtud del programa de teletrabajo que se vaya a implementar, debe establecer como mínimo:

- › El objeto y ámbito de aplicación.
- › Condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo.
- › La modalidad que la entidad implementará.
- › El procedimiento que debe seguir ante inconvenientes técnicos y procedimentales. › La seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos.
- › El cubrimiento de los gastos por parte del empleador.
- › Acompañamiento para el trabajador en la formación y capacitación.
- › Los deberes de las partes, los derechos y obligaciones de estas.
- › Gestión de programas Seguridad y Salud en el Trabajo.
- › Condiciones del proceso de autorización.
- › Puestos de trabajo susceptibles de acogerse al régimen de teletrabajo.
- › Solicitudes de ingreso al programa.

› Criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección, requisitos técnicos y estructurales, auxilio de transporte, horas extras dominicales y festivos, días de descanso legalmente obligatorios y riesgos laborales.

El Artículo 10° del Decreto 884 de 2012 señala que en el caso que las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al reconocimiento del auxilio de transporte. En consecuencia, en el acto administrativo que reglamente el teletrabajo deberá tratarse sobre el reconocimiento del auxilio de transporte en los términos de las normas que regulan la materia, considerando la modalidad del teletrabajador y los gastos de movilidad que se ocasionen.

De conformidad con el **Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005**, corresponde a cada entidad pública establecer su Sistema de Estímulos, conformado con los Programas de Bienestar Social e Incentivos, y el de Capacitación.

Se deberá considerar que la atención especial a las necesidades propias del teletrabajo supone un entrenamiento en el puesto de trabajo, lo cual le permitirá a los empleados adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, logrando un eficiente desempeño en su puesto laboral.

El numeral 7° de Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, precisó que los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Por lo tanto, en el acto administrativo que reglamente el teletrabajo en las entidades y organismos, deberá regular el proceso para el suministro de los equipos y programas informáticos a los teletrabajadores, así como el mantenimiento y soporte técnico que se requiera, y el pago de servicios por concepto de energía y conexiones de Internet, si hay lugar a ello.

- › Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente.
- › El horario en que el teletrabajador realizará sus actividades.
- › Las obligaciones del teletrabajador, particularmente las referidas al desempeño de sus funciones a través de esta modalidad de trabajo.
- › Forma y lugar de entrega de productos o los servicios que le han sido asignados.
- › Las relacionadas con la custodia de los elementos de trabajo asignados y aquellas sobre la información que en virtud de sus labores están bajo su responsabilidad (medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir).
- › Derechos de los teletrabajadores.
- › Las obligaciones de la entidad que surgen en virtud del desarrollo del trabajo por esta modalidad.

La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, establecieron la obligación para las entidades públicas y sus organismos de evaluar a sus empleados, con el objeto de verificar, valorar y calificar su desempeño en el marco de sus funciones. **El Artículo 11 del Decreto 884 de 2012**, dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar el instrumento que permita medir el desempeño del teletrabajador. De acuerdo con lo anterior, las entidades deberán evaluar a los teletrabajadores de conformidad con los lineamientos que emita la Comisión Nacional del Servicio Civil para esta modalidad de trabajo.

Riesgos laborales en el Teletrabajo

En el **Artículo 9° del Decreto 884 de 2012**, que establece que las ARL deben elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleador, considerando particularmente las siguientes normas:

LEY / AÑO	CONTENIDO
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional.
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 776 de 2002	Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Sentencia C- 337/2011	Protección integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador.

Tabla Tomada LIBRO BLANCO / El ABC del teletrabajo en Colombia.

Identificar las Fases del Plan Piloto en el Instituto de Desarrollo Urbano IDU

Tal como lo ha señalado la teoría organizacional desde el siglo pasado, la gestión del talento humano se constituye en un factor crítico dentro de la gestión de las organizaciones. Al margen de si el enfoque gerencial se orienta hacia las denominadas teorías X, Y, Z, etc., es innegable para cualquier tipo de organización el lugar estratégico que ocupa la gente que hace realidad los productos que ofrece y que a su vez le da vida a ese complejo sistema.

En este marco, y partiendo del reconocimiento de la organización como un sistema, y además de ello, un sistema vivo y dinámico, se hace necesario pensarse de manera estructural y no cortoplacista el rol de las personas que le dan vida a este. Tomando como referencia dicha hipótesis, en una entidad pública como el IDU, se impone la obligación de gestionar el potencial de su talento humano de la manera más efectiva posible, lo que significa contribuir a que el Instituto haga y produzca lo que le corresponde social y materialmente de cara al contexto y las necesidades de la ciudadanía bogotana, optimizando la utilización de los recursos públicos y apalancando dicha labor en una gestión caracterizada por una apuesta ética en la que se el SER humano siempre sea respetado, valorado y reconocido a partir de su particularidad y como alguien que se desenvuelve y desarrolla en diversos escenarios y dimensiones.

El Instituto de Desarrollo Urbano – IDU- busca organizar y racionalizar la gestión de sus dependencias y fomentar el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la Entidad y fuera de ella, y por ello, se debe reflejar el aporte en las acciones que la Entidad implementa para potenciar a la Gente IDU y para dinamizar las relaciones humanas al

interior del Instituto a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias, tales como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 “Talento que Ama Bogotá” y el “Plan De Desarrollo Distrital 2020-2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, adoptado mediante el Acuerdo 761 del 11 de junio de 2020, entre otras.

De manera específica, en lo relacionado con el Plan de Desarrollo Distrital, el Instituto es protagonista en el cumplimiento del Propósito 4: “Hacer de Bogotá Región un modelo de movilidad multimodal, incluyente y sostenible”, alinear su accionar, entre otros compromisos, con lo establecido en el Artículo 61 del mencionado Acuerdo, así:

Política de trabajo decente. El Distrito Capital de Bogotá, adicional a la Política Pública de gestión integral de talento humano y dentro de la propuesta del Plan Distrital de Desarrollo, adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y el diseño de estrategias para el primer empleo en los jóvenes y para posibilitar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación (...).

Debe decirse entonces que este documento procura dar cuenta del contexto de la gestión del IDU, pero fundamentalmente del camino, los derroteros y las estrategias por las que se ha optado en materia de gestión organizacional, para efecto de consolidar al Instituto de Desarrollo Urbano durante el período 2021 a 2024, como una empresa familiarmente responsable, que desarrolla proyectos sostenibles, incluyentes e innovadores y en la que el eje y foco de su accionar es la persona, hacia afuera materializada en la ciudadanía y hacia adentro en la GENTE IDU.

CONTEXTO

El Instituto de Desarrollo Urbano – IDU fue creado con el Acuerdo 19 de 1972, como un establecimiento público, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., y posteriormente, mediante el Acuerdo 257 de 2006 queda integrado al Sector Movilidad como una entidad adscrita, cuya misión como sector es garantizar la planeación, gestión, ordenamiento, desarrollo armónico y sostenible de la ciudad en los aspectos de tránsito, transporte, seguridad e infraestructura vial y de transporte. Durante estos casi 50 años, el Instituto se ha caracterizado por su innovación y resiliencia de cara al desarrollo urbanístico, no obstante, la nueva realidad que enfrentamos con la COVID-19, hace que el Instituto asuma el reto de cumplir el Propósito 4 del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024: “Hacer de Bogotá Región un modelo de movilidad multimodal, incluyente y sostenible”, a través de nuevas formas de trabajo, lo cual exige que el talento humano tenga que adaptarse a la realidad emergente, fundamentalmente en lo relacionado con el desarrollo de sus labores en un escenario de alternancia entre lo virtual y lo presencial.

La implementación del teletrabajo dentro del Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), supone una transformación organizacional de fondo, el proyecto de adopción de esta modalidad laboral requiere del liderazgo, requiere de un equipo coordinado, la utilización de recursos y un cambio cultural de todos los participantes de este Piloto masivo del teletrabajo. Es así como el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), ha desarrollado esta iniciativa y se encuentra en un proceso de masificación al interior de la Entidad, como un modelo de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, con propuestas y actuaciones que más allá de la legislación vigente y vinculante, propone una organización profesional a los colaboradores, para que sin afectar la competitividad, se satisfagan, en la medida de sus posibilidades, las necesidades y expectativas,

con el objetivo de proveerles de un proyecto de vida más equilibrado entre lo personal y lo profesional, y en definitiva, una mejor calidad de vida.

El teletrabajo masivo es hoy en día un asunto estratégico pues afecta de manera significativa a sus resultados a través de numerosas variables como la reputación, la Responsabilidad Social Empresarial – RSE, la sostenibilidad, el compromiso, la eficiencia retributiva, la diversidad o igualdad de oportunidades, el bienestar y salud organizativas, entre otras. Todo aquello que afecta de manera estratégica a una organización debe ser gestionado, tal como se gestionan el estado de resultados, la calidad de los productos y servicios, las compras y alianzas, la prevención de riesgos laborales, etc. La conciliación presenta múltiples y relevantes relaciones causa-efecto, de forma que se pueden obtener beneficios tanto corporativos como para el conjunto de la sociedad llevando a cabo una adecuada y responsable gestión de la misma. Algunos de estos beneficios o efectos resultan obvios como los relacionados con la mejora del clima laboral, la atracción, la fidelización de talento o la mejora de la igualdad de oportunidades y la diversidad. Pero existen otros resultados o efectos que son igualmente interesantes como pueden ser los relacionados con la mejora de la movilidad en las grandes ciudades, la ecología a través de la reducción de GEI (gases de efecto invernadero), o la reducción del tiempo de transporte.

¿Cómo lograrlo?

A través de la implementación de los elementos del Modelo efr (empresa familiarmente responsable), una organización conseguirá la Mejora Continua en la gestión de las personas. Este modelo establece que cada organización deberá estructurar sus políticas y medidas efr dentro de los siguientes grupos:

1.

La implementación y desarrollo de estas medidas en la organización hará que la comunicación con los empleados sea más fluida, aumentará su satisfacción y, en consecuencia, hará la organización más productiva. El modelo de gestión efr además de estar basado en una serie de requisitos cualitativos (liderazgo, organización, políticas, objetivos, indicadores, comunicación), cuenta con una base cuantitativa asociada a puntos, lo que ha permitido crear 4 etapas o fases de una organización en aplicación del Modelo, y así, en función de la puntuación obtenida, la organización puede encontrarse en uno de los siguientes estadios;

Con la apropiación la prueba piloto que medirá la capacidad de adaptación de la Entidad y los empleados a este cambio se evidenció:

La identificación de los cargos aptos para teletrabajar y áreas en que podría aplicarse el modelo.

Se definieron condiciones de planta de personal: trabajadores por tipos de contrato, niveles y áreas, estabilidad en la estructura, con rasgos y procesos culturales que puedan facilitar o retar el éxito del proyecto.

Resaltando todos los procesos existentes para medir indicadores relacionados con el desempeño y la productividad, competencias, riesgos laborales, satisfacción laboral y de calidad de vida. Unificando herramientas de comunicación y recursos sobre los cuáles se puede soportar

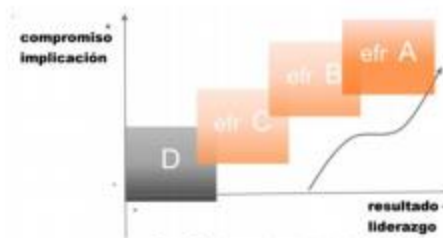


Figura 5. niveles asociados al modelo efr
Fuente: Fundación Más Familia

la gestión del cambio.

Se hallaron los recursos necesarios para efectuar procesos de selección, capacitación y seguimiento de posibles teletrabajadores, sin embargo, en materia de recursos humanos se consideró el perfil de las personas que ejecutan las labores, quienes deben contar con ciertas competencias necesarias para un trabajo a distancia con las siguientes características:

- › El tipo de tareas es de innovación, generación de conocimiento o gestión de información a través de las TIC.
- › No tiene contacto presencial con el cliente.
- › No tiene a su cargo un gran número de personas.

Se determinaron los costos del proyecto, así como la disponibilidad y procedimientos para utilizar el presupuesto necesario.

El Instituto se encuentra realizando algunas inversiones, especialmente en materia de tecnología y, en contratación externa para la selección, formación y medición de resultados de la siguiente manera:

Diagnóstico y formulación del proyecto.

- › En los casos en que el domicilio del trabajador se convierta en su nuevo espacio de trabajo, se deben incluir costos relacionados como el aporte para servicios públicos, material de oficina, equipos tecnológicos y de seguridad laboral.
- › Formación técnica para la operación bajo teletrabajo, especialmente en materia tecnológica, de seguimiento a objetivos y de desarrollo personal para gestionar el cambio.
- › Inversión en tecnología tanto en dispositivos, como infraestructura de conexiones y soluciones de comunicación y colaboración. Al revisar con atención las necesidades tecnológicas probablemente se encontrará que la organización ya cuenta con por lo menos un 70% de la tecnología necesaria para teletrabajar.
- › Los costos derivados de las inspecciones para el levantamiento de la matriz de riesgos en el lugar de trabajo de cada uno de los teletrabajadores.
- › Creación y administración de un servicio de atención técnica a los teletrabajadores que les permita sortear cualquier dificultad operativa.
- › Seguimiento y evaluación de los resultados de la experiencia.

Desde este proyecto de masificación del teletrabajo, no solo trae impactos positivos al interior de del Instituto de Desarrollo Urbano, trae efectos positivos al mitigar los problemas de la ciudad, contribuye a mejorar la movilidad con la descongestión del sistema de transporte, al igual que ayuda a reducir los índices de contaminación. Con lo anterior, se continúa trabajando en aportarle a la consecución del **ODS 5** (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Garantizar el acceso universal a salud reproductiva y sexual y otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, como tierras y propiedades, son metas fundamentales para conseguir este objetivo). “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”,

promoviendo la tecnología y la innovación en la actividad laboral de nuestros servidores, quienes se han destacado por lograr altos niveles en el empleo pleno de su producción, en condiciones decentes y de igualdad para todos los hombres y mujeres que decidieron unirse al equipo de teletrabajadores del IDU.

CONCEPTOS GENERALES

TELETRABAJO ORDINARIO	TELETRABAJO EXTRAORDINARIO
Está regulado por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.	Lineamiento a través de Circular 024 de 2020 Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
Desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las TIC. Sin presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.	Medida transitoria en la que se autoriza el trabajo en casa, excepcional de carácter preventivo
El empleador debe proveer y garantiza el mantenimiento de los equipos, conexiones y programas y desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.	
Se efectúa pago como compensación por energía e internet .	Por tratarse de una medida preventiva de carácter temporal y excepcional no se asumirán gastos asociados al consumo de energía, telefonía e internet.
Se tiene derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos si a petición del empleador se supera la jornada establecida.	
La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador	
Visita domiciliaria para garantizar la SST y la conectividad.	Reporte a la ARL de a quienes se les ha concedido teletrabajar de manera extraordinaria.
Se deben aplicar evaluación que permitan medir el desempeño laboral del teletrabajador.	Se debe mantener el seguimiento y verificación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales

Fuente: Talento Humano-IDU

De los resultados obtenidos del pilotaje realizado durante la vigencia 2020-2021 en el Instituto de Desarrollo Urbano, se logró una participación de 467 funcionarios y 1.214 cargos de Prestación de Servicio, para un alcance del proyecto del Teletrabajo del 70%.

La implementación de la masificación del teletrabajo al interior del IDU, requiere de una planificación que oriente las acciones hacia el logro de los objetivos y misión de la Entidad. En el proceso de adopción, la etapa de Planeación integra la planeación general del proyecto y la sensibilización a todos los funcionarios y a todos los colaboradores de prestación de servicios.

Las premisas del proyecto

- Trabajo en jornada flexible de acuerdo con las necesidades del Instituto, en esta etapa se estableció como medida principal priorizar el trabajo en casa, regulado en el Decreto legislativo 491 de 2020, para que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones. Así mismo, promover estrategias internas de comunicación e información con el fin de recordar el respeto a la jornada laboral y la importancia de armonizar la vida laboral con la familiar y personal.
- Estaciones de trabajo por demanda, se refiere a los equipos de cómputo necesarios al interior del IDU, que se requieren para desarrollar el teletrabajo masivo, así como para las personas de prestación de servicios sus equipos estarán vinculados en una nube institucional de acuerdo con las necesidades.
- Evaluación por resultados, mediante instrumentos de seguimiento a las actividades desarrolladas por los servidores mediante el trabajo en casa, las cuales deberán estar directamente relacionadas con las funciones del empleo y con lo pactado en la evaluación de desempeño. En el caso de los contratistas de prestación de servicios, la herramienta de seguimiento será el plan de trabajo aprobado para la ejecución del objeto contractual y sus obligaciones, promoviendo

estrategias internas de comunicación e información, en las cuales se recuerde el respeto a la jornada laboral y a la importancia de armonizar la vida laboral con la familiar y personal.

- Reuniones virtuales con participaciones ilimitadas, en este aspecto el Instituto ha desarrollado actividades, laborales, de carácter técnico, involucrando la participación de la comunidad en obras del desarrollo de la ciudad como lo es la Troncal 68, reuniones de bienestar al interior del IDU con la participación de todos sus colaboradores.

En el anterior esquema del trabajo se contaba con 1751 puesto de trabajo, distribuidos en tres sedes diferentes, con gastos administrativos (arriendos, servicios y administración) por un valor de \$ 7.702.000 millones al año, con esta masificación del proyecto del teletrabajo se busca, tener 875 estaciones de trabajo, concentradas en 1 una sede, con la reducción de gastos administrativos, por valor de \$ 1.931 millones al año.

Con dos modalidades de trabajo suplementario

2 días presencial -3 días en casa • 1 día presencial – 4 días en casa

Estableciendo un modelo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), certificada, mejorando los indicadores de calidad de vida.

Sobre este aspecto el Instituto de desarrollo Urbano IDU, una de las Entidades mas grandes del Distrito Capital, el proyecto de masificación del teletrabajo, surgió como un desafío para afrontar la pandemia COVID-19, que afronta el mundo entero, adicionalmente como una medida de contingencia para evitar el flujo de personas por la Ciudad de Bogotá, el IDU, dentro de su Misión trabaja para mejorar la Movilidad de la Ciudad de Bogotá y este aspecto es relevante cuando se habla de implementar el teletrabajo.

Indicadores de Calidad de Vida

Ausentismo

Para la vigencia 2021 y 2022 se espera reducir el ausentismo relacionado con incapacidades médicas, enfermedades o accidentes de trabajo, manteniendo el índice del 2020 (0,3%) – reducción del 60% frente al año 2019.

La salud es uno de los factores relacionados con el ausentismo laboral, en este aspecto la modalidad de teletrabajo ha cobrado cada vez más relevancia y ha implicado replantear los modelos clásicos del pensamiento de la administración Distrital en cuanto a la necesidad de la presencia física del trabajador para ejecutar diversas actividades, la flexibilidad laboral que acompaña a esta modalidad, las formas de comunicación y por supuesto la relevancia de la medición del ausentismo (Martínez, 2009).

Dentro de este marco se infiere que los empleos del futuro se van a caracterizar por un entorno flexible, donde las personas podrán trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora, colaborar y comunicarse de formas distintas. Un análisis realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016) – "Automation and independent work in a digital economy ..." –,

destaca que de cada diez nuevos empleos, ocho son para trabajadores del conocimiento, lo cual es una característica propia del teletrabajo

Huella de equidad:

Calcula el porcentaje de ahorro gracias al Teletrabajo. Los costos incluidos son transporte, alimentación y otros rubros asociados (por ejemplo-parqueaderos). * 2021: \$1.195 millones (ops\$4.783 millones) * 2022: \$1.250 millones (ops\$4.975 millones).

En este ámbito el teletrabajador, disminuye los costos de desplazamiento, así como el estrés, mejora la calidad de vida, amplía las posibilidades de flexibilidad en los horarios de trabajo.

En cuanto al Instituto de desarrollo Urbano, se fortalece el sistema de dirección por objetivos; aumentando la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia, con personal cualificado de alto valor que necesitan flexibilidad de tiempo.

Huella de calidad de vida:

Estima el número de días no por los Teletrabajadores para desplazarse desde su hogar hasta el sitio de trabajo y viceversa. * 2021: 1.011 días (OPS 4.203 días) * 2022 : 1.776 días (OPS 5.133 días).

Indicadores Ambientales

Huella energética

Mide los galones de combustible que no se utilizan, por el no desplazamiento del teletrabajador. * 2021: 4.647 galones al año. (OPS 19.313 galones al año) * 2022: 8.160 galones al año. (OPS 23.584 galones al año).

Huella De Carbono

Calcula el volumen de CO2 no generado por el uso de medios de transporte gracias al Teletrabajo. *2021 53,081 K/ CO2 (OPS 220,623 K/CO2) *2022 93,216 K/CO2 (OPS 269,408 K/CO2)

Según varios investigadores sobre el teletrabajo, algunos de los beneficios del teletrabajo se relacionan con el mejoramiento de la movilidad urbana, la reducción del consumo de energía y la contaminación y la mejora en el medio ambiente.

De acuerdo con César Ruiz, doctor en Ciencias Económicas y profesor de Economía del transporte, las estadísticas demuestran que, aunque es bien intencionado pensar que la virtualización de varias actividades como el trabajo, trámites bancarios, compras y hasta las relaciones sociales puede disminuir el número de desplazamientos en las ciudades, este proceso

podría generar nuevas actividades que a la larga terminan produciendo nuevos desplazamientos físicos.(Universidad Nacional s. f.).

El teletrabajo, disminuye el tránsito vehicular (especialmente en áreas urbanas) , el consumo de energía, la contaminación, los accidentes viales y el impacto medioambiental, y colabora en una nueva distribución de la población

Indicadores de Productividad

Medición General

La productividad se calculará mediante el cumplimiento de los indicadores de gestión proyectados para cada dependencia (80%), sumado a una evaluación por parte del jefe inmediato respecto al cumplimiento de las actividades programadas por cada teletrabajador (20%).

En este aspecto para lograr niveles más elevados de productividad mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas, el IDU, está centrando la atención en la capacitación y cualificación de sus funcionarios en el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de la Entidad.

INDICADORES FINANCIEROS



CONCEPTO	GASTOS ASOCIADOS	2021	2022
Gastos administrativos (arriendo, servicios públicos, admón.)	\$ 7.702	\$ 1.750	\$ 5.506
Compra escritorios remotos		-\$ 731	
Renovación del soporte y garantías		-\$ 300	-\$ 309
Pagos Compensaciones a servidores		-\$ 57	-\$ 87
Ahorros estimados (*)		\$ 962	\$ 5.110

(*) Los resultados para el año 2022 podrán verse afectados por el efecto de la pandemia

Fuente: Instituto de Desarrollo Urbano IDU.

Como se observa en el gráfico, se busca una disminución en los costos fijos de la Entidad y estos pueden definirse en costos derivados de la implementación de protocolos de bioseguridad, así como de otros asociados a la implementación de nuevas formas de trabajo, tales como el uso de tecnologías para todos sus funcionarios que realizan su trabajo virtualmente.

Compensación Teletrabajadores

Según la resolución 096 del 14 de diciembre de 2020, de la La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en el marco de las funciones atribuidas para la formulación, adopción, orientación y coordinación de las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa distrital y su modernización, promueve la implementación del Teletrabajo en el Distrito Capital, en el marco de lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012 y en el Decreto Distrital 806 de 2019.

El Acuerdo Distrital 761 de 2020 por medio del cual se adoptó el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social/ y ambiental para la Bogotá del siglo XXI", estableció la consolidación de un nuevo contrato social, ambiental e intergeneracional que permita avanzar hacia la igualdad de oportunidades, y con las metas trazadoras Nos. 74 y 75 prevé implementar una estrategia progresiva de Teletrabajo en el 100% en los organismos y entidades distritales con enfoque de género, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar; con la participación de 5.400 funcionarios teletrabajadores a 2024.

Así las cosas, es necesario actualizar la Circular 032 de 2019 con los costos para las vigencias 2021 y 2022, con base en las proyecciones de inflación establecidas por el Banco de la República y poner a disposición de las áreas administrativas y financieras de las entidades destinatarias de la presente circular los datos para que sean tenidos como referencia y dispongan la forma y periodos en los que realizarán los pagos por los conceptos allí descritos a los teletrabajadores que tenga a su cargo, así:

 SERVICIO/ ESTRATO	2021 COSTO DIARIO SEGÚN ESTRATO			2022 COSTO DIARIO SEGÚN ESTRATO		
	Estrato 1 a 2	Estrato	Estrato 5a6	Estrato	Estrato 3a4	Estrato 5a6
Telefonía Fija	\$ 612	\$ 633	\$ 736	\$ 630	\$ 652	\$ 758
Energía Eléctrica	\$ 297	\$ 605	\$ 1M48	\$ 305	\$ 623	\$ 1.183
Internet	\$ 920	\$ 995	\$ 1 048	\$ 948	\$ 1025	\$ 1079
TOTAL	\$ 1.829	\$ 2.233	\$ 2.932	\$ 1.883	\$ 2.300	\$ 3.020

Banco de la República - Departamento de Programación e Inflación: Proyección IPC: 2021 + 2.6% - 2022 3.0%

El valor diario, según estrato, deberá ser multiplicado por el número de días teletrabajados al mes

Fuente: Cálculos DDDI - Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá

Las referencias indicadas, en esta nueva era digital, y en este nuevo contexto laboral, refieren insumos que se necesitan aplicar al teletrabajo masivo en el Instituto de desarrollo Urbano IDU, como los son: capacidad para resolver problemas; habilidades sociales; creatividad; comunicación asertiva; actitud proactiva; capacidad en el trato multicultural; persistencia ante la adversidad; comprensión y uso de la tecnología; capacidad para gestionar redes sociales.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que dentro de las Políticas del Plan de desarrollo "Un nuevo contrato social/ y ambiental para la Bogotá del siglo XXI", se estableció la consolidación de la igualdad de oportunidades, el cual prevé implementar una estrategia progresiva de Teletrabajo en el 100% en los organismos y entidades distritales con enfoque de género, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar; con la participación de 5.400 funcionarios teletrabajadores a 2024.

Respecto a las ventajas y beneficios del teletrabajo en el Instituto de Desarrollo Urbano de la Ciudad de Bogotá, se concluye que la implementación del Teletrabajo genera grandes beneficios para la Ciudad y la Entidad: aumentando la productividad, disminuyendo el ausentismo laboral, estableciendo mayor competitividad frente a las demás organizaciones, incorporación de personal con ciertos perfiles profesionales y experticia, reducción significativa en los costos fijos.

Muchos son los aprendizajes de este piloto que es una realidad, porque los resultados arrojaron sólo conclusiones favorables tanto para trabajadores como para la Entidad, se identificó que el mayor porcentaje de los cargos de planta tienen potencial para ser desarrollados a través del teletrabajo, obteniendo resultados muy positivos tanto a nivel institucional como personal. De ahí que se haya diseñado una apuesta hacia la masificación del teletrabajo y la ejecución remota en los contratos de prestación de servicios.

Con el nuevo modelo de masificación de teletrabajo se busca aumentar los niveles de productividad, reducir costos fijos administrativos, y mejorar en la calidad de vida de los trabajadores, hecho que además contribuye al equilibrio de vida laboral y personal. Así

mismo, trabajar en la reducción de los niveles de ausentismo laboral, el aporte al mejoramiento de la movilidad reduciendo consecuentemente los niveles de contaminación y el impulso al uso y apropiación de nuevas tecnologías. Este modelo permitirá una gran modernización institucional pues, además de concentrarnos en una sola sede, implementará el trabajo colaborativo, apoyándonos en las tecnologías de la información para el cumplimiento de las funciones laborales desde los hogares de los teletrabajadores.

Se concluye que el Teletrabajo, también contribuye al mejoramiento de la movilidad al minimizar los desplazamientos, en la ciudad de Bogotá, lo que genera un impacto social y ambiental que se refleja en: disminución de la huella de Carbono, huella energética, mejorando el estrés de los trabajadores, logrando un equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores de la Entidad.

En consecuencia, uno de los grandes retos en términos de políticas públicas que deben afrontar las ciudades para hacer eficiente la implementación del teletrabajo como herramienta clave para resolver problemas urbanos es la consolidación de información que permita establecer qué porcentaje del mercado laboral puede aplicar esta modalidad de empleo, y a su vez, qué características de desplazamiento tienen estos trabajadores.

Se hace necesario replantear **la Ley 1221** de 2008 con el fin de flexibilizar el teletrabajo y ampliar su uso, Colombia fue el primer país de América Latina en reglamentar esta modalidad, es líder en la región en cuanto a regulación, lineamientos de política pública y buenas prácticas. Sin embargo, si se lo compara con otros países de la región presenta niveles bajos en su utilización.

Finalmente, el Teletrabajo es una realidad que debe ser instaurada como una Política Pública, de Fomento al Teletrabajo, para mejorar la calidad de vida de millones de colombianos, mejorar la productividad de las empresas y mejorar los accesos a poblaciones menos favorecidas a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, evaluando las necesidades, problemáticas y retos que tiene el Teletrabajo en Colombia frente al uso, apropiación, inversión en tecnologías de la información y las comunicaciones, validando aspectos como infraestructura para zonas rurales, Infraestructura de telecomunicaciones en los hogares, conectividad móvil para empresas y teletrabajadores, Puntos de conectividad, Software para las actividades del Teletrabajo, Seguridad de la Información, incorporando incentivos de diferente tipo, como fiscales, legales, entre otros, así como identificaciones de mejoras que requiera la legislación de teletrabajo.

Bibliografía

- Cataño Ramírez, Sara Liliana. 2014. «El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo». *Revista CES Salud Pública*. 5:82-91.
- Civit, Cristina, Cristina Civit Alaminos, y Montserrat March Merlos. 2000. *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Planeta Publishing Corporation.
- D. Verano Tacoronte. 2013. «El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades». *2013* 20:41-46.
- DANE. 2020. «Informe de Ocupación y Genero». *ONU, Mujeres 2020* 1-7.
- Eslava, Adolfo. 2016. *El juego de las políticas públicas*. Primera edición: noviembre de 2011. Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Eugenio Lahera P., Eugenio Lahera P. 2004. «Política y políticas públicas».
- Havriluk, Lubiza Osio, y Yamile Delgado de Smith. 2010. «Mujer, Cyberfeminismo Y Teletrabajo». *WOMEN, CYBERFEMINISM AND TELEWORKING*. 13(24):61-78.
- Laurie Boussaguet, Sophie y Jacquot, Pauline Ravinet. 2016. *Diccionario de las Políticas Públicas*.
- Lubiza Osio Havriluk. 2020. «El Teletrabajo: Una opción en la era digital». *2010* 3(5):93-109.
- Ministerio del Trabajo. 2020. «Ministerio del Trabajo de Colombia». *Ministerio del Trabajo*. Recuperado (<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo#:~:text=Existen%20122%20mil%20teletrabajadores%20en,4.827%20y%20Barranquilla%20con%204.827.>).
- Ordoñez, Diana Bustos. 2012. «Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica». *On Subjectivity and (Tele)Work. A Critical Review*. (44):181-96. doi: 10.7440/res44.2012.17.
- Rodriguez, Marcela. 2020. «El teletrabajo en el mundo y Colombia». *Revista, Gaceta Laboral* 13(2007):29-42.
- Sánchez, A. Martínez, M. Pérez Pérez, y P. De Luis Carnicer. 2006. «Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa». 29:229-62.
- Universidad Nacional. s. f. «Trabajo en casa, lecciones de una pandemia frente a grandes problemas urbanos». *Marzo, 2020*.